

Herzlich Willkommen!

Das kantonale Personalrecht

Daniel Wyrsch

Geschäftsführer BSPV



Rechtsgrundlagen

- **Kant. Personalgesetz**

(01.07.2005; Version 01.05.2021)

- **Kant. Personalverordnung**

(01.07.2005; Version 01.05.2022)

⇒ **Wissensdatenbank des Personalamtes**

<https://www.pa.fin.be.ch/de/start/dienstleistungen/wissensdatenbank-personalrecht.html>

(öffentl.-rechtl. Anstellung, OR gilt nicht!)

Beginn des Arbeitsverhältnisses

PV Art. 15 Arbeitsvertrag

¹ Der Arbeitsvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der schriftlichen Form.

² Der Vertrag regelt mindestens die folgenden Punkte:

- a Anstellungsbehörde,**
- b Art des Arbeitsverhältnisses,**
- c Funktionsbezeichnung,**
- d Hinweis auf die personalrechtlichen Grundlagen,**

Beginn des Arbeitsverhältnisses

- e gehaltsmässige Einreihung,
- f Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- g Beschäftigungsgrad,
- h Arbeitsort,
- i (*aufgehoben*)
- k allfällige Einschränkungen der Niederlassungsfreiheit (z. B. Dienstwohnung).

Beendigung der Anstellung

- **Vertragsauflösung während der Probezeit**
- **Befristete Anstellung**
- **Kündigung (AN- oder AG-seitig), auch «fristlos»**
- **Austrittsvereinbarung**
- **Erreichen der Altersgrenze**
- **Vorzeitige Pensionierung**

Prozess Kündigung AG-seitig

- **Gewährung des rechtlichen Gehörs (ca. 10 Tage), „Sündenregister des MA“; schriftlich**
 - **MA kann schriftlich Stellung nehmen, warum nicht kündigen, falsche Fakten etc.**
 - **Kündigung (Verfügung), normalerweise noch 3 Monate arbeiten, teilweise mit Freistellung**
 - **Nachher zum RAV, kaum Einstelltage**
- => Gegen eine Kündigung kann man sich wehren!
(Keine aufschiebende Wirkung; Prozessdauer)**

Kündigungsgründe

- **Brauchen triftige Gründe z.B. ungenügende Leistung, wiederholte Missachtung von Weisungen, nachhaltiges Stören des Arbeitsklimas, andere Dienstpflichtverletzungen**
- **Müssen verhältnismässig sein (führt Massnahme zum Ziel? Mildere Massnahmen möglich? Güterabwägung zw. privatem und öffentl. Interesse)**
- **Bei Krankheit gibt es eine Sperrfrist für Kündigungen**
- **Freistellung ist möglich**

Austrittsvereinbarung

- **Gegenseitig kann ein „Deal“ für einen Austritt ausgehandelt werden, wobei es gewisse Erfahrungswerte gibt.**
- **Neben den üblichen Eckdaten (Arbeitsende, Leistung, Freistellung, allfällige Abgangsentschädigung) werden auch Kommunikation und Arbeitszeugnis ausgehandelt und geregelt.**
- **Krankheit, Unfall etc. unterbrechen den „Deal“ nicht**
- **Kann nicht einseitig rückgängig gemacht werden**

Stellenaufhebung

- Aufgabe fällt weg, Reorganisation (JH Prêles)
- Man kann sich nicht dagegen wehren, ausser bei Missbrauch (z.B. gl. Stelle wird ausgeschrieben)
- Der Kanton versucht eine neue Stelle zu vermitteln (Zumutbarkeit der neuen Stelle? Lohn? Arbeitsweg?)
- Je nach Alter und Dienstjahre ist auch eine Abgangsentschädigung möglich, nach 56/16 sogar Sonderrente (Höhe der Invalidenrente, Überbrückungsrente)
- Wer eine zumutbare Stelle ablehnt, erhält nichts.

Änderung des Arb'verhältnis

- Gibt es grössere Änderungen, braucht es auch triftige Gründe und dann ein neuer Arbeitsvertrag oder Änderungskündigung / Vertragsänderung
- Muss nicht zwingend akzeptiert werden
- Auch hier gelten Fristen, Schriftlichkeit etc.
- Gut wäre auch ein angepasster Stellenbeschrieb
- Ändern die Ansprüche der Stelle, sollte der AG die MA befähigen (entspr. Weiterbildung)
- Bei Versetzungen sind flankierende Massnahmen möglich

Lohn und Zulagen

- Jede Stelle wird einer Richtposition zugewiesen
- Jeder Richtposition ist einer Gehaltsklasse zugewiesen
- Jede Gehaltsklasse hat 80 Erf'stufen (Lehrer 77 GS)
- Zulagen für Wochenendarbeiten, Nachtarbeiten, Pikettdienste (auch PK versichert)

Pensionskasse

- Jeder MA des Kantons ist bei der Bernischen Pensionskasse (BPK) versichert. (Lehrer BLVK)
- Die Versicherung ist obligatorisch ab CHF 21'510 Jahreseinkommen
- Gegen Tod- und Invalidität versichert
- Ordentliche Pensionsalter 65 Jahre für alle
- Vorzeitige Pensionierung ab 58 Jahren möglich
- Teilpensionierungen möglich (Simulationstool)
- 100% Kapitalbezug möglich

Versicherungen

- **MA sind gegen Berufsunfälle und Nichtberufsunfälle versichert**
- **MA zahlen Prämien für AHV/IV/EO und Krankentaggeldversicherung**
- **1 Monat nach Kündigung oder Altersrücktritt läuft Unfallversicherung aus**

Ferien und Arbeitszeit

- **Ferienanspruch beträgt 25 – 33 Tage / Jahr, je nach Alter und teilweise GK, gleich bei Teilzeitarbeit**
- **Bezug von Ferien muss vom AG bewilligt werden**
- **Im Normalfall kann der MA nicht gezwungen werden, die Ferien zu einer best. Zeit zu nehmen**
- **Längere Krankheiten geben Ferienkürzung**
- **Neu mind. einmal 14 Tage am Stück**
- **Arbeitszeit: 42 Stunden / Woche bei 100% Beschäftigungsgrad**
- **Zwei Teilzeitmodelle (fixe Tage, gl. Stunden jeden Tag)**

Krankheit, Arztzeugnis

- **Dienstabwesenheit ist sofort zu melden**
- **Arztzeugnis bei Unfall nach 3 T., Krankheit 5 T., Vorgesetzte können Frist verkürzen**
- **Arztzeugnis gibt Arbeitsunfähigkeit zu 100% an**
- **Nach 2-3 Monaten Eingliederungsmassnahmen, IV-Anmeldung etc.**
- **MA hat Mitwirkungspflicht, Kooperation verlangt, auch damit der AG der Fürsorgepflicht nachkommen kann**
- **IV-Abklärung geht oft 2 Jahre bis entschieden wird**
- **Was mit Arztzeugnis erlaubt? Ferien?**

Arbeitszeugnis

- MA darf jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangen.
- Zw'zeugnis ist ratsam, wenn Konflikt beginnt, damit es noch gut ist. Auch bei Vorgesetztenwechsel ratsam.
- Die Arbeitszeugnisse sollten lückenlos sein.
- Das Arbeitszeugnis soll über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses Auskunft geben, ebenso Leistungen und Verhalten.
- Das Arbeitszeugnis sollte wahrheitsgetreu und wohlwollend sein. Unzulässige Codierungen sind selten.
- Werden oft im Wert überschätzt.

Mobbing, Bossing, Stalking

- **MA, welche Probleme mit vorgesetzten Stellen oder KollegInnen haben, sprechen oft vorschnell von Mobbing, Bossing oder Stalking.**
- **Meistens schlechte Personalführung (nicht verboten)**
- **Mobbing etc. ist regelmässig, wiederholend, absichtlich etc.**
- **Ein entspr. Verfahren ist sehr belastend und das Resultat ist nicht immer wie gewünscht**

Weiterbildung

- Die Weiterbildung der MA wird gefördert, wenn ein dienstliches Interesse besteht
- Bis 10 Tage vom Amtsvorsteher bewilligbar
- Bei grösseren Weiterbildungen wird eine Vereinbarung gemacht, betr. Arbeitszeit, Kosten, Spesen und Rückzahlungspflichten
- Weiterbildungen können Lohnerhöhungen zur Folge haben
- Weiterbildungen können gut für den Lebenslauf sein (CAS, Master,...)

Rechtsweg

Bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten kann man bei der zuständigen Direktion Beschwerde gegen eine Verfügung führen. Eine Antwort erhält man in ca. 6-12 Monaten.

Man kann die Beschwerde dann an das Verwaltungsgericht (1-2 Jahre) weiterziehen und später noch an das Bundesgericht (1 Jahr).

Der BSPV berät die Mitglieder und spricht auch Geld für einen Anwalt, wenn Aussicht auf Erfolg besteht. In den letzten 25 Jahre hat der BSPV rund 45'000 CHF / Jahr für Rechtsschutzkosten ausgegeben.

MAG, Verweise

- **MAG und Verweise sind keine Verfügungen. Man kann sich an die nächste vorgesetzte Stelle wenden.**
- **Mit eigenen Aussagen ins eigene Personaldossier kann man Schriftstücke des AG „neutralisieren“**

Der BSPV hilft auch „mediationsmässig“ am Arbeitsplatz. Manchmal lohnt es sich auch, auf die Vorgesetzten zuzugehen und sich manches zu denken.

Persönliche Schwierigkeiten am Arbeitsplatz sind schwieriger als juristische Fragestellungen.

Eigenwahrnehmung ungleich Aussenwahrnehmung.

Fragen?

**Besten Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Der BSPV steht zur Verfügung 😊